Impôt sur le revenu
Nouvelles techniques

N° 40 ***11 juin 2009***

Cette version est disponible en version électronique seulement.

Dans ce numéro

Modifications apportées à la politique administrative visant les avantages imposables liés à l'emploi.

La Direction générale de la politique législative et des affaires réglementaires produit les *Nouvelles techniques de l'impôt*. Celles-ci sont fournies uniquement à des fins d'information et ne remplacent pas la loi. Si vous avez des commentaires ou des suggestions à formuler sur les sujets traités dans cette publication, veuillez les faire parvenir à l'adresse suivante :

Direction des décisions en impôt
Direction générale de la politique législative et des affaires réglementaires
Agence du revenu du Canada
Ottawa ON K1A 0L5

Les *Nouvelles techniques de l'impôt* sont accessibles sur le site Internet de l'Agence du revenu du Canada à **www.arc.gc.ca**.

Modifications apportées à la politique administrative visant les avantages imposables liés à l'emploi

En 2007, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a amorcé un examen des avantages imposables accordés aux employés et des coûts administratifs connexes assumés par les employeurs. Dans le cadre de cet examen, l'ARC a collaboré avec les gouvernements et les intervenants externes. Selon ce qu'elle a constaté, l'ARC annonce les changements suivants à ses politiques administratives visant les avantages imposables liés à l'emploi afin de réduire le nombre de difficultés administratives et d'accroître l'équité :

- Repas et allocations fournis aux employés pendant les heures supplémentaires
- Municipalité ou région métropolitaine
- Programmes de fidélisation
- Véhicule à moteur fourni par l'employeur que l'employé doit emmener à la maison le soir
- Cadeaux ou récompenses non monétaires
- Laissez-passer de transport en commun de surface fournis aux membres de la famille des employés des transports en commun

Repas et allocations fournis aux employés pendant les heures supplémentaires

La politique administrative actuelle de l'ARC prévoit que certains repas ou allocations raisonnables de repas ne sont pas imposables. Tel est le cas si l'employé travaille au moins trois heures supplémentaires immédiatement après son horaire de travail normal et les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou sont occasionnelles (moins de trois fois par semaine).

Selon les préoccupations soulevées, l'avantage économique accordé aux employés est souvent minime, la définition d'une « allocation raisonnable » n'est pas toujours claire, les politiques de l'employeur prévoient souvent des allocations de repas après deux heures de travail supplémentaire et l'application stricte de la limite de « moins de trois fois par semaine » donne parfois lieu à des résultats inéquitables.

Pour faire suite à ces préoccupations, à compter de l'année 2009, l'ARC estimera qu'il n'y a aucun avantage imposable dans les cas suivants :

- la valeur du repas ou de l'allocation de repas est raisonnable : en général, un montant jusqu'à concurrence de 17 $ sera considéré comme raisonnable;
- l'employé effectue au moins deux heures de travail supplémentaire immédiatement avant ou immédiatement après son horaire de travail normal;

This publication is available in English.

Agence du revenu du Canada | Canada Revenue Agency

Canada

- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou sont occasionnelles. En général, moins de trois fois par semaine sera considéré comme peu fréquent ou occasionnel. De plus, on peut respecter cette condition lorsqu'un repas ou une allocation est fourni au moins trois fois par semaine, de manière occasionnelle afin de répondre aux besoins ponctuels en matière de volume de travail, comme les réparations majeures ou l'établissement périodique de rapports financiers.

Si les heures supplémentaires sont effectuées régulièrement ou si elles deviennent la norme, nous estimons que les allocations pour les repas pris pendant les heures supplémentaires constituent un avantage imposable, parce qu'elles prennent plutôt la forme d'une rémunération déguisée.

Municipalité ou région métropolitaine

Dans certaines circonstances, l'allocation de déplacement (y compris les allocations de repas) versée par l'employeur relativement au déplacement **à l'intérieur de** la « municipalité » ou, le cas échéant, de la « région métropolitaine » peut être exclue du revenu. À compter de 2009, l'ARC acceptera que ces allocations versées pour le déplacement à l'intérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine puissent être exclues du revenu si l'allocation est versée principalement pour le bénéfice de l'employeur. En effet, une allocation peut être exclue du revenu lorsque son principal objet est de faire en sorte que les fonctions de l'employé soient exercées de façon plus efficace dans le cadre d'un quart de travail et lorsque les allocations versées n'indiquent pas une autre forme de rémunération.

Programmes de fidélisation

De nombreux employés accumulent des points de fidélisation (c.-à-d. des points de grand voyageur) à l'aide de leurs cartes de crédit personnelles offertes par des tiers dans le cadre de voyages d'affaires remboursés par l'employeur ou lorsqu'ils engagent d'autres dépenses liées aux activités de l'employeur. Ces points peuvent être échangés ou encaissés en contrepartie de produits et de services, y compris des chèques-cadeaux.

L'ARC était d'avis que, lorsqu'un employeur ne contrôle pas les points accumulés dans le cadre de ces programmes, il incombait à l'employé de déterminer la juste valeur marchande de tout avantage reçu ou dont il a joui et de l'inclure dans son revenu. Toutefois, il est souvent très difficile pour les employés de déterminer la valeur de ces avantages, ainsi que de d'identifier les avantages attribuables aux points accumulés lorsque les cartes de crédit sont utilisées dans le cadre de l'emploi et non à des fins personnelles. À compter de 2009, l'ARC n'exigera plus que ces avantages liés à l'emploi soient inclus dans le revenu de l'employé dans les cas suivants :

- les points ne sont pas convertis en espèces;
- le plan ou l'entente n'indique pas une autre forme de rémunération;
- le plan ou l'entente n'a pas pour but l'évitement fiscal.

Il convient de noter que, lorsqu'un employeur contrôle les points (c.-à-d. une carte de crédit de l'entreprise), l'employeur sera toujours tenu de déclarer, sur le feuillet T4 de l'employé, la juste valeur marchande de tout avantage accordé à l'employé lorsque les points sont encaissés.

Exemple – Carte de crédit personnelle

L'employeur de Pauline lui a permis d'utiliser ses cartes de crédit personnelles, dans la mesure du possible, pour payer les dépenses d'entreprise, qui lui sont ensuite remboursées par son employeur. Afin de maximiser les points gagnés, Pauline utilise ses cartes de crédit personnelles pour payer les divers coûts opérationnels de l'employeur, y compris les frais de déplacement des autres employés.

L'ARC ne considérerait pas que ce type d'entente soit admissible à titre de montant non imposable en vertu de la politique administrative. L'entente indique qu'elle a été conclue afin d'accorder un avantage à l'employé en tant qu'une forme de rémunération alternative. Par conséquent, Pauline doit déterminer la valeur des avantages reçus ou dont elle a bénéficiés et les inclure dans sa déclaration d'impôt sur le revenu.

Exemple – Points de la carte de crédit de l'entreprise en tant qu'avantage pour l'employé

Une carte de crédit de l'entreprise a été donnée à Jennifer par laquelle des points de fidélisation sont gagnés. L'employeur assume les factures liées à l'usage de la carte de crédit. L'employeur permet à Jennifer de profiter des points à des fins personnelles. Dans ces circonstances, la juste valeur marchande des produits ou services reçus par Jennifer représentera un avantage imposable lié à l'emploi. Par conséquent, l'employeur doit déterminer la valeur de l'avantage et l'inclure sur le feuillet T4 de l'employée.

Véhicule à moteur fourni par l'employeur que l'employé doit emmener à la maison le soir

Parfois, un employeur fournit un véhicule à moteur à un employé et exige que ce dernier apporte le véhicule à la maison pour des fins d'affaires, tout en interdisant tout usage personnel. En général, ce déplacement entre le domicile et le lieu de travail est considéré comme un usage personnel du véhicule fourni par l'employeur, ce qui représente ainsi un avantage pour l'employé un lié à l'emploi.

Lorsque le véhicule à moteur ne répond pas à la définition d'« automobile » prévue au paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (la « Loi »), l'avantage lié à l'emploi pour l'usage personnel du véhicule est inclus dans le revenu de l'employé en vertu de l'alinéa 6(1)*a*) de la Loi. Ce montant est déterminé par l'avantage économique raisonnable obtenu par l'employé de l'usage personnel. En général, l'ARC accepte les taux prévus à l'article 7306 du *Règlement de l'impôt sur le revenu* (le « Règlement ») à cette fin. Dans la plupart des régions du Canada, ce taux était de 0,52 $ par kilomètre pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus et de 0,46 $ pour chaque kilomètre supplémentaire.

Toutefois, dans les circonstances décrites ci-dessus, il se peut que l'employé soit obligé d'assumer les coûts d'acquisition d'un véhicule à des fins personnelles. Dans ce cas, l'avantage économique reçu par l'employé pour l'usage du véhicule de l'employeur représente seulement les coûts liés au fonctionnement du véhicule lors du trajet. Il serait plus raisonnable d'imposer cet avantage en fonction du taux de l'avantage de fonctionnement prévu à l'article 7305.1 du Règlement, qui est annoncé chaque année. Ce taux représente, pour la plupart des employés, 0,24 $ par kilomètre en 2008-2009. L'ARC accepte que ce taux représente un avantage raisonnable si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1) Le véhicule à moteur ne répond pas à la définition d'une automobile prévue au paragraphe 248(1) de la Loi.

   Lorsque le véhicule à moteur répond à la définition d'une « automobile », la Loi prévoit le calcul des frais pour droit d'usage et de l'avantage de fonctionnement. D'autres renseignements sont fournis dans les publications de l'ARC T4130, *Guide de l'employeur – Avantages et allocations imposables*, que vous trouverez sur le site Web de l'ARC à l'adresse suivante : **http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tg/t4130/**.

2) Les modalités selon lesquelles le véhicule à moteur est fourni à l'employé interdisent tout usage personnel du véhicule à moteur sauf le déplacement entre le domicile et le lieu de travail et le véhicule à moteur n'a véritablement pas été utilisé à des fins personnelles.

   L'ARC s'attendrait à ce que ces modalités soient indiquées par écrit à l'employé afin que ce dernier soit admissible à cette condition. Si le véhicule a été utilisé à d'autres fins personnelles, l'employé ne sera pas admissible au taux prévu à l'article 7305.1 du Règlement. Il incombe à l'employé de montrer qu'il n'a pas utilisé le véhicule à d'autres fins personnelles.

3) L'employeur a de véritables raisons opérationnelles d'exiger que l'employé apporte le véhicule à moteur à la maison le soir, par exemple :

   a) il existe des préoccupations quant à la sécurité des outils et de l'équipement de l'employeur laissés au lieu de travail ou sur le lieu d'affaires de l'employeur le soir;

   b) l'employé travaille sur demande en vue de répondre à des urgences et le véhicule à moteur est fourni afin d'améliorer le temps d'intervention dans les cas d'urgence. En général, l'ARC considèrera qu'il y a une urgence lorsqu'elle vise la santé et la sécurité de la population générale ou lorsqu'il y a une interruption importante des activités de l'employeur.

4) Le véhicule à moteur est conçu ou aménagé particulièrement aux fins de l'entreprise ou du métier de l'employeur **et** il est essentiel, de façon fondamentale, à l'exercice des fonctions d'emploi. Le simple transport de l'employé ne répond pas à la condition de l'« exercice des fonctions d'emploi ». Voici des exemples où ces conditions sont respectées :

   a) Le véhicule à moteur est particulièrement conçu (ou modifié considérablement) pour transporter des outils, de l'équipement ou des marchandises aux fins de l'entreprise ou du métier et il est essentiel, de façon fondamentale, à l'exercice des fonctions d'emploi;

b) Le véhicule à moteur est aménagé pour transporter et stocker de l'équipement ou des outils lourds, volumineux ou nombreux, il est constamment utilisé à cet effet et il est essentiel, de façon fondamentale, à l'exercice des fonctions d'emploi : par exemple, des camionnettes et des fourgonnettes. Ces articles doivent être d'une telle nature que l'on ne puisse pas les charger et les décharger facilement du véhicule;[1]

c) Le véhicule à moteur est utilisé régulièrement pour transporter du matériel qui est nocif et malodorant, comme des échantillons vétérinaires ou du poisson et du gibier;

d) L'employé travaille sur demande en vue de répondre aux urgences décrites à l'alinéa 3b) ci-dessus, le véhicule à moteur est clairement indiqué comme un véhicule d'intervention d'urgence ou est spécialement équipé afin de répondre rapidement ou afin de transporter de l'équipement spécialisé à la scène de l'urgence.

Il convient de noter que, lorsque l'on calcule l'avantage, l'usage de ces véhicules n'est pas considéré comme personnel si l'employé se rend directement de son domicile au lieu de destination (c.-à-d. la scène de l'urgence) ou retourne à son domicile du lieu de destination.

Exemple 1 : Fourgonnette de livraison

Leslie est gérante d'un restaurant. L'entreprise utilise une fourgonnette qui a été spécialement modifiée afin de transporter et de livrer les commandes de nourriture. L'employeur demande à Leslie d'apporter la fourgonnette à la maison le soir en cas d'urgence au restaurant, comme une alarme après les heures de travail ou lorsqu'elle doit travailler les soirs qui sont très occupés. Ce véhicule particulier est un véhicule à moteur qui ne se qualifie pas à titre d'automobile et l'employeur interdit à Leslie d'utiliser la fourgonnette à d'autres fins personnelles.

Ces circonstances ne répondent pas à l'ensemble des conditions prévues par la politique administrative. Bien que le véhicule ait été modifié pour les besoins de l'entreprise, il n'est pas nécessaire de l'apporter à la maison pour de véritables raisons opérationnelles. Il n'existe pas des préoccupations suffisantes quant à la sécurité du contenu du véhicule. De plus, le véhicule n'est pas le type de véhicule utilisé pour répondre à des urgences.

Exemple 2 : Véhicule d'urgence

Mary travaille pour une entreprise de service de distribution de gaz et doit être disponible deux fins de semaines par mois afin de répondre aux urgences à partir de son domicile. Le véhicule utilitaire sport (« VUS »), que l'employeur fournit à l'employé pendant ces fins de semaine, affiche le nom de la société, a un signal lumineux sur le toit et a été modifié afin de transporter de l'équipement spécialisé à la scène des urgences. Le VUS que Mary utilise entre dans la catégorie des véhicules à moteur qui ne constituent pas une automobile. La politique écrite de la société interdit tout autre usage personnel de ces véhicules, à l'exception du déplacement entre le lieu de travail et le domicile et Mary n'a effectivement pas utilisé le véhicule à toute autre fin personnelle.

L'employeur de Mary peut calculer l'usage personnel du véhicule selon le taux prévu à l'article 7305.1 du Règlement.

Cadeaux ou récompenses non monétaires

La politique actuelle de l'ARC sur les cadeaux et les récompenses a été mise de l'avant en 2001 en vue d'éliminer le fardeau de déterminer la juste valeur marchande de petits cadeaux ou de petites récompenses et de reconnaitre les pratiques commerciales reconnues. Elle permettait la non-imposition d'un maximum de deux cadeaux non monétaires dont le coût pour l'employeur était de 500 $ ou moins ainsi que la non-imposition d'un maximum de deux récompenses non monétaires dont le cout était de 500 $ ou moins. De plus, la condition selon laquelle l'employeur ne pouvait pas déduire ces coûts à titre de dépenses d'entreprise a aussi été éliminée. À l'époque, l'ARC a indiqué que :

> « Cette nouvelle position sera étroitement surveillée et sera modifiée en cas d'abus ou de perte de recettes excessive ».

[1] Aux fins de cette condition, les outils et l'équipement ne comprennent pas les fournitures de bureau, les documents de travail, les ordinateurs portatifs, les articles de voyage personnels, entre autres.

Nous avons reçu des soumissions selon lesquelles la politique actuelle ne réduit pas substantiellement le fardeau administratif dans les cas où de nombreux articles négligeables sont accordés à un employé au cours d'une année. Il y a également certaines préoccupations selon lesquelles les employeurs peuvent élaborer des politiques pour des cadeaux et des récompenses principalement afin d'offrir une rémunération non imposable à leurs employés. De plus, de nombreuses questions de planification fiscale sont reçues sur la question de savoir comment maximiser le statut libre d'impôt en classant les articles de sorte qu'ils soient admissibles à la politique sur les cadeaux ou les récompenses. À compter de 2010, pour faire suite à ces questions, les modifications et les précisions suivantes sont apportées à la politique des cadeaux et des récompenses :

- Les cadeaux et les récompenses non monétaires donnés à un employé sans lien de dépendance, peu importe le nombre, ne seront pas imposables dans la mesure où la valeur globale totale des cadeaux et des récompenses non monétaires est inférieure à 500 $ par année. La valeur totale qui dépasse le montant de 500 $ par année sera imposable.
- En plus des cadeaux ou des récompenses annuels visés par la politique, un prix non monétaire pour les années de service ou pour souligner un anniversaire peut aussi être donné en franchise d'impôt dans la mesure où la valeur est inférieure à 500 $. La valeur qui dépasse 500 $ sera imposable. Afin d'être admissible, le prix d'anniversaire ne peut pas viser une période inférieure à cinq ans ou ne peut viser les cinq années depuis le dernier prix pour les années de service donné à l'employé. Aux fins de l'application des seuils de 500 $, les seuils des cadeaux et des récompenses annuels et ceux des prix d'anniversaire ou des prix années de service sont séparés. En d'autres termes, le fait que les cadeaux offerts à un employé pour une année donnée soient moins de 500 $ ne permet pas d'accorder un prix pour les années de services d'une valeur de plus de 500 $.
- La politique pour cadeaux ou récompenses de l'employeur ne s'applique pas aux employés avec lien de dépendance (p. ex., les membres de la famille du propriétaire ou les actionnaires de la société) ou aux personnes liées à l'employé qui a un lien de dépendance.
- À des fins de précisions, les articles dont la valeur est négligeable ou nominale, notamment le café, le thé, les tee-shirts comportant les logos de l'employeur, les grandes tasses, les plaques et les trophées ne seront pas considérés comme un avantage imposable pour les employés. Il n'existe aucun seuil monétaire qui permet de déterminer si un montant est négligeable ou nominal. On peut tenir compte des facteurs suivants : la valeur, la fréquence et le côté pratique de la comptabilité des avantages nominaux.

Les politiques administratives de l'ARC quant à savoir si les cadeaux et les récompenses sont admissibles ne seront pas modifiées. Par exemple, les prix liés au rendement (c.-à-d. les objectifs de vente) ou les récompenses en espèces ou en quasi-espèces ne seront pas visés par la politique administrative et devront être inclus dans le revenu imposable de l'employé. Pour de plus amples renseignements sur le caractère admissible des cadeaux et des récompenses, veuillez consulter le site Web de l'ARC à l'adresse suivante : **http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/gfts/menu-fra.html.**

Exemple

En 2010, l'employeur de Jeffrey lui a donné les cadeaux et récompenses suivants :

Cadeaux et récompenses	**Valeur**
Tee-shirt affichant le logo de l'employeur	15 $ (coût)
Cadeau de fête (chèque-cadeau monétaire)	75 $
Récompenses pour avoir réalisé les objectifs de vente (une fin de semaine payée dans un centre de villégiature)	400 $
Prix pour le 10e anniversaire (reproduction artistique). Le dernier prix d'anniversaire a été reçu lors de son 5e anniversaire auprès de l'employeur.	275 $
Cadeau de mariage (vase de cristal)	300 $
Prix d'innovation et d'excellence (billets à un événement sportif)	250 $
Cadeau du temps des Fêtes (montre)	150 $

Conséquences fiscales :

Le tee-shirt n'entraîne aucune conséquence fiscale puisqu'il a une valeur négligeable ou nominale.

Le chèque-cadeau n'est pas admissible à la politique pour cadeaux ou récompenses puisqu'il s'agit d'un cadeau en quasi-espèces.

La fin de semaine payée dans un centre de villégiature qui a été donné à l'employé pour avoir réalisé l'objectif de vente n'est pas admissible à la politique pour cadeaux ou récompenses puisqu'il est considéré comme une forme de rémunération.

Le prix pour le 10e anniversaire est admissible en vertu de la politique sur les prix années de service ou d'anniversaire. Aucun avantage imposable ne découle de ce prix puisque Jeffrey n'a pas reçu de prix d'anniversaire au cours des cinq dernières années de service et la valeur totale du cadeau était inférieure à 500 $.

La valeur totale des autres cadeaux et récompenses (mariage, innovation et excellence et le temps des Fêtes) s'élève à 700 $. On considèrera que l'employé a reçu un avantage imposable de 200 $ (700 $ - 500 $).

Remarque :

Bien que le prix d'année de service ou d'anniversaire de 10 ans soit 225 $ de moins du seuil admissible de 500 $, cette différence **ne peut pas** être utilisée pour compenser l'avantage imposable découlant de la valeur des cadeaux et récompenses annuels excédant 500 $.

Laissez-passer de transport en commun de surface fourni aux membres de la famille des employés des transports en commun

Les employeurs fournissent parfois des laissez-passer de transport en commun gratuitement ou à des prix réduits aux membres de la famille des employés qui travaillent dans une entreprise qui offre des services de transport par autobus, par tramway, par métro, par train de banlieue, par navette autobus et par traversier. L'ARC avait accepté, sur le plan administratif, que ces laissez-passer soient fournis en franchise d'impôt aux employés des entreprises de transport en commun ou aux membres de leur famille.

À compter de 2010, la non imposition des laissez-passer de transport en commun de surface gratuits ou à prix réduit ne s'applique qu'aux laissez-passer fournis aux employés des entreprises de transport pour leur utilisation exclusive. Les laissez-passer gratuits ou à prix réduit fournis à un membre de la famille de l'employé représenteront un avantage imposable pour l'employé. En outre, les employés qui exercent des fonctions distinctes de celles des activités du transport ne peuvent pas recevoir des laissez-passer dans le cadre de cette politique (p. ex. les employés d'une municipalité qui ne sont pas des employés directs de la commission de transport).

Engagement permanent de l'ARC

L'ARC continuera son examen permanent des politiques et des procédures en matière d'avantages liés à l'emploi et continuera de travailler avec l'Association canadienne de la paie (ACP) et d'autres intervenants afin de cerner des options de simplification en vue de réduire le fardeau lié à l'observation et d'améliorer l'équité.